



DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE
N. 342
DEL 19/12/2020

Oggetto: PIANO DI AZIONI POSITIVE" DEL COMUNE DI VERBANIA
PER IL TRIENNIO 2021 - 2023.

L'anno **duemilaventi**, addì **diciannove** del mese di **dicembre** alle ore **10:00** nella Residenza Municipale, si è riunita la Giunta Comunale.

All'inizio della discussione dell'argomento, risultano presenti e assenti:

MARCHIONINI SILVIA	Sindaco	Presente
FRANZETTI MARINELLA	Vice Sindaco	Presente
BOZZUTO ANNA	Assessore	Presente
BREZZA RICCARDO	Assessore	Presente
COMOLI GIORGIO	Assessore	Presente
MARGAROLI GIOVANNI BATTISTA	Assessore	Presente
RABAINI PATRICH	Assessore	Presente
SCALFI NICOLO'	Assessore	Presente

totale presenti **8** totale assenti **0**

Visti:

- l'art. 73 del decreto legge del 17 marzo 2020 n. 18;
- il decreto Sindacale prot. n. 12704 del 19 marzo 2020;
- il DPCM del 3 novembre 2020 e l'ordinanza del Ministero della Salute del 04 novembre 2020.

Si dà atto che:

- il Sindaco è presente nella Residenza Municipale;
- il Vice Sindaco e gli Assessori sono collegati in videoconferenza.

Assiste alla seduta il Segretario Reggente del Comune **MOLLIA ANTONELLA**.

Il Sig. **MARCHIONINI SILVIA** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA

Su proposta del Sindaco;

Premesso che:

- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 - Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna - all'art. 48 impone che le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

- il vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi prevede che sono garantite parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e per il trattamento sul lavoro, per la formazione e l'aggiornamento del personale, nella composizione delle commissioni esaminatrici e più in generale nella gestione del personale. A tal fine il Comune di Verbania:

- rimuove eventuali ostacoli alla realizzazione delle stesse;
- crea le condizioni atte a realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico delle persone attraverso la costruzione di ambienti e di relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori anche in sintonia con quanto previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro;

- con Delibera di Giunta Comunale n. 46 del 3 marzo 2012 è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) e che con determina dirigenziale n. 247 del 16.02.2017 sono stati nominati i relativi componenti che rimarranno in carica per un quadriennio;

Considerato che in caso di mancato adempimento di quanto previsto all'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, è prevista la sanzione di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165, e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

Richiamata la Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, che richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Dato atto che con delibera di Giunta Comunale n. 20 del 17.01.2018 è stato approvato il "Piano di azioni positive del Comune di Verbania per il triennio 2018 - 2020", che gli obiettivi nello stesso previsti sono stati monitorati e che per quanto riguarda:

- il primo obiettivo : *"Garantire il rispetto delle pari opportunità: nelle procedure di reclutamento del personale e in materia di formazione ed aggiornamento"* è oramai consolidato presso l'ente e le finalità sono previste anche nel Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- il secondo obiettivo *"Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra*

responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione delle condizioni e del tempo di lavoro, e l'utilizzo di forme di flessibilità oraria, finalizzate a favorire la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità" è stato approvato il Regolamento comunale per la disciplina del Telelavoro ed è in fase di sviluppo pertanto verrà riproposto nel Piano delle azioni positive 2021-2023, la regolamentazione del "Lavoro Agile";

- il terzo obiettivo "Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità" è stato raggiunto con riferimento al triennio e che verrà riproposto trattandosi di un'attività sempre in aggiornamento;

Ritenuto di concentrare l'attività in termini di azioni positive, in coerenza con gli indirizzi programmatici dell'Ente, verso i seguenti obiettivi:

1. Pari Opportunità: *"Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione delle condizioni e del tempo di lavoro, e l'utilizzo di forme di flessibilità oraria, finalizzate a favorire la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità. Regolamentare e promuovere secondo le direttive della Funzione pubblica lo sviluppo di attività in forma di Lavoro Agile";*
2. Benessere Organizzativo: *"Realizzare le azioni di miglioramento indicate nel Documento di valutazione dei rischi stress lavoro correlato del 31.05.2016 e attivare una nuova rilevazione nel triennio del benessere organizzativo percepito al fine di migliorare l'organizzazione dell'ente.";*

Vista la bozza di "Piano di azioni positive del Comune di Verbania per il triennio 2021 - 2023", allegata alla presente deliberazione e che costituisce parte integrante della stessa;

Ritenuta la stessa meritevole di approvazione;

Acquisito il parere favorevole del Responsabile del servizio interessato ex art. 49 e 147 bis del D.Lgs. 267/2000;

Acquisito altresì il visto del Responsabile del procedimento;

Ad unanimità dei voti espressi nei modi e termini di legge;

DELIBERA

- di approvare il "Piano di azioni positive del Comune di Verbania per il triennio 2021 - 2023", allegato alla presente deliberazione e che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
- di dare atto che il settore Personale-organizzazione promuoverà e coordinerà le attività previste dal Piano delle azioni positive in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, favorendo il confronto con altri Enti e

attingendo a esperienze e competenze proprie dei soggetti della società civile;

- di trasmettere copia del presente atto alla RSU ed alle Organizzazioni Sindacali;
- di procedere alla pubblicazione nel sito internet istituzionale del presente "Piano di azioni positive del Comune di Verbania per il triennio 2021 - 2023";
- di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

Atto sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.P.R. 445/2000 e dell'art. 20 del D.Lgs 82/2005 e successive modifiche ed integrazioni.
Il documento originale è conservato in formato elettronico su banca dati del Comune di Verbania.

4 di 12

PIANO DI AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI VERBANIA PER IL TRIENNIO 2021- 2023

PREMESSA

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono misure "speciali" - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta - e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il presente Piano di azioni positive si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, e dall'altro vuole porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, in considerazione della realtà e delle dimensioni dell'Ente.

Gli interventi del Piano di azioni positive sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione e, in tale ottica, in coerenza con gli altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, anche il Piano delle azioni positive è da considerarsi sempre in evoluzione e pertanto potrà essere aggiornato ed integrato nel corso del triennio.

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

✓ Particolare rilievo assumono ai fini della realizzazione di una parità sostanziale le "azioni positive", introdotte dalla legge 10 aprile 1991, n. 125 recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro" e ora disciplinate dagli artt. 44 e ss. del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 (Codice delle pari opportunità).

✓ Il d.lgs. 23 maggio 2000, n. 196, recante "Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive".

✓ Il "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali", attualmente contenuto nel d.lgs. 18 Agosto 2000 n. 267 che, all'art. 6, dispone che "Gli statuti comunali e provinciali stabiliscono norme per assicurare condizioni di pari opportunità tra uomo e donna ai sensi della legge 10 aprile 1991, n. 125, e per garantire la presenza di entrambi i sessi nelle giunte e negli organi collegiali non elettivi del comune e della provincia, nonché degli enti, aziende ed istituzioni da essi dipendenti".

✓ Il d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante "Norme generali sull'ordinamento del

lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", conosciuto come "Testo Unico del Pubblico Impiego", art. 1, comma 1 - art. 7, comma 1 - art. 57, comma 1, comma 2.

✓ Il d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" che riprende e coordina, in un testo unico, la normativa di riferimento stabilendo all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di azioni positive volto ad "assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali piani hanno durata triennale. L'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive" specifica inoltre la nozione giuridica di "azioni positive" come misure speciali e temporanee dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

✓ La Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, sottolinea come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale.

✓ Il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

✓ La legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. "Collegato Lavoro") con l'art. 21 è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e introducendo, ex novo, nell'art. 57, l'obbligo giuridico per le pubbliche amministrazioni di garantire l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, non solo relativa al genere, ma anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua nonché di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

✓ La **Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011** che, completando il quadro normativo, ha enunciato le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG.

✓ Il **d.lgs. 15 giugno 2015 n. 80**, recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183" con il quale sono state introdotte, tra l'altro, misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.

✓ Il **d.lgs. 12 maggio 2016, n. 90**, che ha introdotto l'art. 38 septies, "Bilancio di genere" nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009.

✓ La **Risoluzione del 13 settembre 2016** del Parlamento Europeo, recante "Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale", che mira a contribuire al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere.

✓ La **Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017**, con la quale sono stati forniti indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della **legge 7 agosto 2015, n. 124** (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) e le linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

✓ Di recente è intervenuta la **Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019** "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

SINTESI SITUAZIONE DEL PERSONALE

Al 31/12/2019 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (inclusi dirigenti), presentava il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI N. 180
DONNE N. 116 (64,44%)
UOMINI N. 64 (35,56%)

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Verbania intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

OBIETTIVO 1 - Pari Opportunità:

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione delle condizioni e del tempo di lavoro, e l'utilizzo di forme di flessibilità oraria, finalizzate a favorire la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Favorire lo sviluppo di attività in forma di Lavoro Agile.

OBIETTIVO 2 - Benessere Organizzativo:

Realizzare le azioni di miglioramento indicate nel Documento di valutazione dei rischi stress lavoro correlato del 31.05.2016 e attivare una nuova rilevazione nel triennio del benessere organizzativo percepito al fine di migliorare l'organizzazione dell'ente.

- individuazione di condizioni ed organizzazioni del lavoro, che, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, provocano effetti diversi a seconda del genere, costituendo pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale, nel trattamento economico e retributivo delle donne;
- facilitazione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo altresì l'accesso ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi;
- adozione di strumenti ed istituti (anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e/o in relazione ai tempi di lavoro) che possano favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro, come lo smart working.
- informazione/formazione tesa alla promozione di equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ed a una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due generi.
- attivazione di indagini sul clima organizzativo e analisi dei dati relativi ai questionari/interviste
- agevolazioni tariffarie per i dipendenti per l'utilizzo di servizi e attività (welfare integrativo)
- valutazione e individuazione di uno sportello di ascolto
- facilitare il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro del personale in servizio assente per lunghi periodi
- facilitare l' inserimento e l'aggiornamento del personale neo assunto

AZIONI

OBIETTIVO 1 – Ambiti di azione

Il Comune di Verbania, in continuità con le azioni attivate nel precedente triennio, dimostrando particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche, si impegna, nel rispetto della normativa vigente, a promuovere il part-time e a prevedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, articolazioni orarie diverse e temporanee in presenza di particolari esigenze dei lavoratori/lavoratrici dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori.

Prevede, inoltre, agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Le nuove azioni del triennio prevedono:

- Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione (part-time, flessibilità oraria, ...)
- Approvazione Regolamento per la disciplina del lavoro agile;
- Adozione secondo quanto previsto dall'articolo 263, comma 4 bis del DL 34/2020, del piano organizzativo del lavoro agile (POLA);

OBIETTIVO 2 – Ambiti di azione

Il Comune di Verbania nel 2015 ha attivato il progetto "*Benessere organizzativo e valutazione stress lavoro correlato*" che ha portato alla predisposizione del "*Documento di valutazione dei rischi stress lavoro correlato*" del 31.05.2016 redatto dallo psicologo del lavoro con l'indicazione di una serie di azioni correttive e di miglioramento.

L'Ente intende promuovere e sviluppare una cultura condivisa sul tema del benessere organizzativo inteso come capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e ruoli, al fine di porre la giusta attenzione alle persone e alla cura dell'ambiente di lavoro.

Le azioni che verranno attivate per raggiungere tale obiettivo prevedono:

- realizzazione di un percorso di formazione sulla gestione dello stress, sulla comunicazione interpersonale, sulla gestione dei gruppi di lavoro e su tecniche di management;
- realizzazione di un percorso di formazione sull'utilizzo di un linguaggio di genere per garantire nella formulazione dei provvedimenti, della modulistica, delle comunicazioni e delle pubblicazioni l'utilizzo di un linguaggio declinato in base al genere per il superamento di una comunicazione sessista;
- realizzazione di un percorso di formazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulla prevenzione e contrasto alle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere e una cultura del rispetto e dell'inclusione e di prevenzione e contrasto dell'omotransfobia;
- incentivazione sull'utilizzo di strumenti di gestione del lavoro coinvolgendo il personale in organico: riunioni, incontri di programmazione, organizzazione e monitoraggio degli obiettivi assegnati;
- valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative individuate dalle singole strutture per migliorare il clima interno e il benessere organizzativo;
- attività di teambuilding tese ad intensificare le interazioni fra i membri e renderle efficaci nei risultati e preziose dal punto di vista del piacere personale di lavorare con gli altri;
- analisi dei risultati raggiunti dall'attuazione delle azioni legate al progetto benessere organizzativo attraverso la redazione e distribuzione di questionari anche via telematica;
- incentivazione all'utilizzo della Carta dei Servizi contenente i servizi a cui il dipendente può accedere a tariffe agevolate e di conoscenza del CRAL aziendale;
- adozione di un codice etico in materia di discriminazioni, mobbing, straining e molestie;
- approvazione delle linee guida per un uso consapevole della lingua italiana partendo dall'assunto che il linguaggio è uno degli ambiti in cui si producono e si perpetuano stereotipi e pregiudizi di genere;
- formazione/informazione del/della dirigente o suo/a incaricato/a rispetto alle macro-modifiche intervenute (cambiamenti normativi, regolamentari sia rispetto al rapporto di lavoro che alle tematiche affrontate dal Servizi ed affiancamento durante l'attività lavorativa da parte dei/delle colleghi/e

specificatamente individuati ed incaricati dalla/dal dirigente di riferimento.

MONITORAGGIO

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) effettua il monitoraggio del Piano delle Azioni Positive, relazionando annualmente alla Giunta Comunale e alla RSU. Per consentire al CUG l'effettuazione del monitoraggio di cui al comma 1, allo stesso sono comunicati i dati raccolti sullo stato di attuazione degli obiettivi del Piano, di norma entro il 31 Gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale.

Nel periodo di vigenza dello stesso sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento

PARERI ESPRESSI SULL'ATTO

Proposta n° 476 del 18/12/2020
Deliberazione n° 342 del 19/12/2020

Parere di regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 e dell'art.147 bis del Decreto Legislativo del 18/08/2000 n. 267 e s.m.i.:

Il responsabile dell'area Dipartimento: 2° DIPARTIMENTO SERVIZI FINANZIARI, RIZZATO RAFFAELLA, ha espresso, sul presente atto, parere FAVOREVOLE in data 18/12/2020

Letto approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
MARCHIONINI SILVIA

IL SEGRETARIO COMUNALE REGGENTE
MOLLIA ANTONELLA

Atto sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.P.R. 445/2000 e dell'art. 20 del D.Lgs 82/2005 e successive modifiche ed integrazioni.
Il documento originale è conservato in formato elettronico su banca dati del Comune di Verbania.

12 di 12